

สรุปเวทีเสวนาวิชาการ

สิทธิความเป็นมารดาของแรงงานหญิง มุมมองเศรษฐกิจ สังคม กับนิยามการคุ้มครองแรงงานในอนาคต

วันที่ 12 กรกฎาคม 2569 ณ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ท่าพระจันทร์) กรุงเทพฯ

วันอาทิตย์ที่ 12 กรกฎาคม 2569 เวลา 08.30 – 13.00 น.

ณ ห้องประชุม 101 คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ กรุงเทพฯ

จัดโดย : เครือข่ายขับเคลื่อนกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่าด้วยสิทธิความเป็นมารดาของแรงงานหญิง
ร่วมกับคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สนับสนุนโดย : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย

ผู้เข้าร่วม จำนวน 80 - 90 คน ประกอบด้วย

- รศ.ดร.พีระ เจริญพร คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นักวิชาการและเจ้าหน้าที่คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วิทยากรเสวนาทางวิชาการฯ
- เครือข่ายแรงงานนอกระบบ แพลตฟอร์ม/ไรเดอร์
- เครือข่ายแรงงานในระบบ
- เครือข่ายประกันสังคมเพื่อคนทำงาน
- เครือข่ายรัฐสวัสดิการเพื่อความเป็นธรรม
- เครือข่ายสวัสดิการเด็กเล็กถ้วนหน้า
- เครือข่ายแรงงานอิสระบางขุนเทียน
- เครือข่ายแรงงานอิสระนนทบุรี
- เครือข่ายสหภาพแรงงานคนทำงาน
- เครือข่ายนักวิชาการด้านสวัสดิการสังคม แรงงาน
- นักศึกษาคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นักวิชาการสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.สน.9)
- เครือข่ายคณะทำงานขับเคลื่อนนโยบายสนับสนุนการตั้งครรภ์ของผู้ประกันตนอย่างมีคุณภาพ
- ผู้แทนพรรคการเมือง พรรคประชาชน
- ผู้แทนพรรคประชาธิปัตย์
- คณะที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ในนามพรรคเพื่อไทย

กล่าวชี้แจงวัตถุประสงค์โดย

คุณสุจิน รุ่งสว่าง ประธานเครือข่ายแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ผู้แทนเครือข่ายฯ

กล่าวเปิดงานในฐานะตัวแทนเครือข่ายผู้ใช้แรงงาน ได้กล่าวต้อนรับผู้เข้าร่วมงานและชี้แจงถึงวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการของการจัดเวทีเสวนา **ประการที่ 1 คือการให้ความรู้และผลักดันกฎหมายคุ้มครองสิทธิแรงงานหญิงอย่างเป็นรูปธรรม** มุ่งหวังให้ประชาชนและผู้ใช้แรงงานมีความเข้าใจถึงสถานการณ์เศรษฐกิจ สังคม และการจ้างงานในอนาคต ควบคู่ไปกับการขับเคลื่อนเพื่อแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายประกันสังคม โดยได้รับข้อเรียกร้องที่สำคัญไว้อย่างชัดเจน ได้แก่ การขอเพิ่มสิทธิวันลาคลอดของแรงงานหญิงจากเดิม 90 วัน เป็น 120 วัน โดยกำหนดให้แบ่งสัดส่วนการจ่ายค่าจ้างเป็นความรับผิดชอบของนายจ้าง 60 วัน และประกันสังคม 60 วัน ซึ่งเน้นย้ำว่ากฎหมายนี้จะต้องสามารถบังคับใช้ได้จริงนอกจากนี้ ยังผลักดันให้มีกฎหมายรองรับสิทธิในการลางานเมื่อมีอาการปวดประจำเดือน สิทธิในการเลี้ยงดูบุตรด้วยนมแม่ การจัดให้มีสถานที่สำหรับให้นมบุตรในที่ทำงาน ตลอดจนการส่งเสริมความร่วมมือในการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กสำหรับลูกคนงานในชุมชนหรือใกล้เคียงกับสถานประกอบการที่พ่อแม่ทำงานอยู่

ประการที่ 2 คือ การสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนเพื่อกำหนดทิศทางนโยบายในอนาคต เวทีเสวนานี้จัดขึ้นเพื่อให้เป็นพื้นที่สะท้อนมุมมองและข้อวิเคราะห์จากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นนักวิชาการด้านเศรษฐศาสตร์และสังคม ผู้นำแรงงาน รวมถึงผู้กำหนดนโยบายจากทั้งภาครัฐและฝ่ายการเมือง เป้าหมายหลักคือการนำเสนอทิศทางนโยบายต่อสาธารณชน ที่มุ่งส่งเสริมและยกระดับคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญและให้คุณค่ากับ "สิทธิความเป็นมารดา" ควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้สอดคล้องกับการจ้างงานรูปแบบใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ประการที่ 3 คือ การใช้สื่อสาธารณะเพื่อสร้างความตระหนักรู้ในสังคม คาดหวังให้สื่อมวลชนช่วยเป็นกระบอกเสียงในการเผยแพร่ข้อมูล เพื่อให้สาธารณชนได้เห็นถึงสถานการณ์ที่แท้จริงของแรงงานหญิงในประเด็นสิทธิความเป็นมารดา ทั้งในมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และแรงงาน ซึ่งมีมิติต่างๆ เหล่านี้ล้วนมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับการออกกฎหมาย การออกแบบนโยบายสวัสดิการแรงงาน และการจ้างงาน โดยจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

รศ.ดร. พิระ เจริญพร คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เรื่องสิทธิความเป็นมารดาของแรงงานหญิงนั้น ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่วงจรของกฎหมายแรงงานหรือสวัสดิการทางสังคมเท่านั้น แต่แท้จริงแล้วเป็นประเด็นสำคัญระดับโครงสร้างที่เชื่อมโยงไปถึงการพัฒนาเศรษฐกิจ การสร้างทุนมนุษย์ การส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ การยกระดับคุณภาพชีวิตของครอบครัว ตลอดจนความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว ทั้งนี้ บริบทของประเทศไทยในปัจจุบันกำลังเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ทั้งการก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัย อัตราการเกิดของประชากรที่ลดลง รวมถึงความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และรูปแบบการจ้างงานที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุนี้ โจทย์ที่สำคัญจึงไม่ใช่เพียงการตั้งคำถามว่าจะคุ้มครองแรงงานอย่างไร แต่คือการคิดค้นและออกแบบระบบการคุ้มครองที่สามารถตอบโจทย์ให้ครอบคลุมทั้งด้านคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง ความอยู่รอดของภาคธุรกิจ และการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไปพร้อมๆ กัน ปณิธานของอาจารย์บ๊วย อึ้งภากรณ์ จากข้อเขียนเรื่องจากครรภ์มารดาถึงเชิงตะกอน ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนมุมมองและเน้นย้ำให้เห็นภาพว่า การคุ้มครองสิทธิความเป็นมารดานั้นไม่ควรถูกตีความว่าเป็นเพียงต้นทุนหรือภาระของนายจ้าง แต่สมควรอย่างยิ่งที่จะต้องถูกมองว่าเป็นการลงทุนทางสังคม ซึ่งผลตอบแทนที่จะได้รับกลับมาในระยะยาวนั้นมีมูลค่ามหาศาลทั้งในแง่ของการได้มาซึ่งแรงงานที่มีคุณภาพ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เด็กจะได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม ครอบครัวมีความมั่นคง และท้ายที่สุดคือผลผลิตภาพของประเทศที่จะเพิ่มสูงขึ้น

อย่างไรก็ตาม การจะก้าวไปสู่จุดนั้นได้ การออกแบบนโยบายจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการองค์ความรู้จากหลากหลายศาสตร์ ทั้งเศรษฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ กฎหมาย และนโยบายสาธารณะ รวมถึงต้องเปิดรับฟังประสบการณ์ตรงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นนักวิชาการ ผู้กำหนดนโยบาย ตัวแทนจากภาครัฐ ภาคเอกชน นายจ้าง ลูกจ้าง และภาคประชาสังคม กระบวนการบูรณาการเหล่านี้จะช่วยให้เกิดข้อเสนอแนะที่สมดุล มีหลักฐานเชิงประจักษ์มารองรับ และที่สำคัญที่สุดคือต้องสามารถนำไปบังคับใช้ได้จริง ประเด็นดังกล่าวถือเป็นวาระทางสาธารณะที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย พร้อมทั้งแสดงความมุ่งหวังว่าเวทีเสวนาในครั้งนี้จะเป็นพื้นที่แห่งการแลกเปลี่ยนอย่างสร้างสรรค์ ที่จะนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ และเกิดเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายอันทรงคุณค่า สิ่งเหล่านี้จะเป็นก้าวสำคัญในการยกระดับคุณภาพการคุ้มครองแรงงานไทยให้มีความเป็นธรรม หันต่อบริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถสร้างสมดุลระหว่างการคุ้มครองสิทธิแรงงานกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศได้

@ นำเสนอมุมมองข้อเสนอทางวิชาการสิทธิความเป็นมารดาของแรงงานหญิง มุมมองเศรษฐกิจสังคมกับนิยามการคุ้มครองแรงงานในอนาคต จากนักวิชาการ และนักขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงานหญิง

@ รศ.ดร. กิริยา กุลกลการ อาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สิทธิความเป็นมารดาไม่ใช่เพียงเรื่องของสวัสดิการแรงงาน แต่เป็นเรื่องของวิกฤตเศรษฐกิจมหภาคที่ประเทศกำลังเผชิญ ปัจจุบันประเทศไทยมีเด็กเกิดใหม่เพียงประมาณ 400,000 กว่าคนต่อปี ซึ่งต่ำที่สุดในรอบ 75 ปี เมื่อเทียบกับยุคก่อนที่มีเด็กเกิดใหม่ถึงปีละกว่า 1 ล้านคน ในขณะที่ผู้เสียชีวิตมีถึง 500,000 กว่าคนต่อปี ทำให้ประชากรไทยลดลงหลักแสนคนในทุกๆ ปี อัตราเจริญพันธุ์ของไทยลดลงมาอยู่ที่ระดับ 1 ต่ำกว่าญี่ปุ่น ซึ่งห่างไกลจากระดับทดแทนที่ 2.1 อันเป็นระดับที่จะทำให้ประชากรคงที่ หากสถานการณ์นี้ดำเนินต่อไป ฐานแรงงาน ฐานผู้เสียภาษี และฐานผู้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนบำนาญของประเทศจะหดตัวลงเกือบครึ่งหนึ่ง การที่ครอบครัวหนึ่งมีลูก 2 คนในยุคนี้ จึงถือเป็นการทำบุญคุณและทำประโยชน์ให้กับประเทศชาติอย่างมาก

ประสบการณ์ส่วนตัวในฐานะอาจารย์มหาวิทยาลัย แม้ว่าอาชีพนี้จะมีความยืดหยุ่นทางเวลา ไม่ต้องเข้างาน 8.00 น. เลิก 17.00 น. แต่เมื่อถึงจุดที่มีลูก ก็ยังเคยตั้งคำถามว่าควรจะลาออกจากงานเพื่อมาเลี้ยงลูกเต็มเวลาหรือไม่ เพราะสังคมทำให้รู้สึกว่าจะต้องเลือกอย่างใดอย่างหนึ่ง ต้องเผชิญกับความยากลำบากในการแบ

นมในห้องพักและนำไปแช่ในตู้เย็นของคุณะ ยิ่งไปกว่านั้น ยังต้องปฏิเสธโอกาสในการไปดูงานต่างประเทศ เพื่อที่จะได้อยู่ดูแลลูก ซึ่งสะท้อนให้เห็นชัดเจนว่าภาระในหน้าที่การงานทำได้ยากเมื่อต้องมีลูก

ในมุมมองทางเศรษฐศาสตร์ สิ่งที่เกิดขึ้นคือภาวะตลาดล้มเหลว เนื่องจากการมีบุตรเป็นสินค้ากึ่งสาธารณะ เด็กหนึ่งคนที่เกิดมาจะเติบโตขึ้นเป็นผู้สร้างระบบเศรษฐกิจ จ่ายภาษี และจ่ายเงินบำนาญกลับมาดูแลทุกคนในสังคม รวมถึงคนที่ไม่มียูกับด้วย แต่ทว่าต้นทุนและภาระทั้งหมดในการผลิตคนรุ่นถัดไปกลับตกอยู่กับผู้หญิงและครอบครัวเพียงฝ่ายเดียว ทว่าโลกผู้หญิงต้องแบกรับภาระงานดูแลที่ไม่ได้ค่าจ้าง เช่น การเลี้ยงลูกในบ้าน ดูแลผู้สูงอายุ มากกว่าผู้ชายถึง 3 เท่า งานเหล่านี้ไม่ได้ถูกนับรวมใน GDP แต่กลับเป็นเสาหลักที่ช่วยอุดหนุนระบบเศรษฐกิจผ่านแรงงานฟรีของผู้หญิง การอุดหนุนสิทธิความเป็นมารดาจึงไม่ใช่การสงเคราะห์ แต่เป็นการแก้ไขความล้มเหลวของตลาด เฉกเช่นเดียวกับที่รัฐอุดหนุนการศึกษาและการฉีดวัคซีน

จากสถิติชี้ชัดว่า ผู้หญิงเข้าสู่ตลาดแรงงานเพียง 60% เทียบกับผู้ชายที่ 75% และผู้หญิงจำนวนมากต้องเกษียณก่อนวัยอันควรในช่วงอายุ 30-35 ปี เพราะต้องไปดูแลลูกและพ่อแม่ที่สูงอายุ งานศึกษาของ Henrik Kleven ในปี 2019 พบว่า ช่องว่างรายได้ระหว่างหญิงและชายไม่ได้เกิดจากระดับการศึกษา แต่เกิดขึ้นหลังจากการมีลูกคนแรก รายได้ของผู้ชายจะคงที่ แต่รายได้ของผู้หญิงจะดิ่งลงและไม่ฟื้นกลับมาอีกเลยเป็นสิบๆ ปี ซึ่งปรากฏการณ์นี้เรียกว่า บทลงโทษจากการมีลูก (Child Penalty) ตัวอย่างเช่น มีผลกระทบ 21% ในเดนมาร์ก และสูงถึง 61% ในเยอรมนี นอกจากนี้ Claudia Goldin นักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบล ได้อธิบายถึงแนวคิด Greedy Work ว่าตลาดแรงงานมักให้รางวัลตอบแทนสูงแก่คนที่สามารถทุ่มเทเวลาทำงานได้ตลอด 24 ชั่วโมง โดยไม่ต้องรักษาสมดุลชีวิตและครอบครัว เมื่อครอบครัวต้องเลือก จึงมักให้ผู้ชายไปทำงานที่ได้ค่าตอบแทนสูงนี้ ส่วนผู้หญิงต้องถอยออกมาทำงานที่ยืดหยุ่นกว่าเพื่อดูแลลูก ดังนั้น ตามทฤษฎีของ Gary Becker ยิ่งผู้หญิงเก่งและมีรายได้สูง ต้นทุนค่าเสียโอกาส (Opportunity Cost) ในการลาไปเลี้ยงลูกก็จะยิ่งแพงขึ้นตามไปด้วย การที่ผู้หญิงยุคใหม่เลือกที่จะมีลูกน้อยลงจึงไม่ใช่เพราะความเห็นแก่ตัว แต่เป็นการตอบสนองอย่างเป็นเหตุเป็นผลต่อ ราคาที่สถาบันทางเศรษฐกิจบีบบังคับให้ต้องจ่าย

แม้ประเทศไทยจะมีความสำเร็จจากการต่อสู้ยาวนานถึง 32 ปี จนนำไปสู่การขยายสิทธิวันลาคลอดจาก 98 วันเป็น 120 วัน และให้สิทธิสามีลาไปดูแลภรรยาได้ 15 วัน ผ่านร่างกฎหมายเมื่อธันวาคม 2568 อาจารย์กิริยาได้ชี้ให้เห็นถึงกับดักทางกฎหมาย คือ การที่กฎหมายยังคงบังคับให้นายจ้างต้องรับภาระจ่ายค่าจ้าง 60 วันในช่วงลาคลอด สิ่งนี้ทำให้นายจ้างมองว่าการจ้างแรงงานหญิงวัยเจริญพันธุ์คือ ต้นทุนและภาษีแฝง นำไปสู่การเลือกปฏิบัติอย่างเงี้ยวๆ เช่น ไม่รับเข้าทำงาน ไม่เลื่อนขั้น หรือไม่ลงทุนฝึกอบรมให้ กฎหมายที่หวังดีจึงอาจทำร้ายผู้หญิงที่กำลังหางานทำ ยิ่งไปกว่านั้น กฎหมายในปัจจุบันยังผูกติดสิทธิการลาคลอดไว้กับสัญญาจ้างของนายจ้างเพียงรายเดียว ซึ่งไม่สอดคล้องกับโลกยุคใหม่ ผลที่ตามมาคือ แรงงานนอกระบบกว่า 20 ล้านคน เช่น แม่ค้า เกษตรกร ฟรีแลนซ์ ไรเดอร์ ซึ่งคิดเป็นครึ่งหนึ่งของผู้มีงานทำทั่วประเทศ ไม่ได้รับสิทธิคุ้มครองใดๆ เลย แม้ที่เพิ่งคลอดลูกวันนี้ พรุ่งนี้อาจต้องกลับไปนั่งขายของต่อทันที หากรัฐบาลต้องการเพิ่มอัตราการเกิด แต่ปล่อยให้แม่ครึ่งประเทศอยู่นอกระบบการคุ้มครอง เป้าหมายนี้ย่อมไม่มีวันเป็นจริงได้

เมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ เกาหลีใต้ (อัตราเจริญพันธุ์ 0.75) เคยใช้วิธีแก้ปัญหาด้วยการทุ่มเม็ดเงินอุดหนุนแบบจ่ายครั้งเดียวให้กับพ่อแม่ แต่ไม่ประสบความสำเร็จ เพราะไม่ได้เข้าไปแก้ไขวัฒนธรรมการทำงานหนักที่คาดหวังให้ผู้หญิงต้องทุ่มเททำงาน ในขณะที่กลุ่มประเทศนอร์ดิก เช่น นอร์เวย์ อัตราเจริญพันธุ์ 1.44 ไม่ได้ใช้การแจกเงินเป็นหลัก แต่ใช้วิธีเปลี่ยนโครงสร้างสถาบัน 4 ด้าน คือ 1) การให้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรระยะยาวโดยใช้งบจากกองทุนของรัฐ (ไม่ใช่รายจ่ายง่าย) 2) การมีโควตาวันลาให้พ่อแม่ไม่ใช้แล้วตัดทิ้ง ห้ามนำไปโอนให้แม่ เพื่อบีบให้เกิดการเปลี่ยนวัฒนธรรม ให้ผู้ชายอยู่บ้านเลี้ยงลูกได้ 3) การันตีสิทธิศูนย์เลี้ยงเด็กแบบถ้วนหน้าเมื่อมีบุตร 4) การสร้างวัฒนธรรมชั่วโมงการทำงานปกติ ไม่ต้องทุ่มเทตลอด 24 ชั่วโมงจนเสียสมดุล บทเรียนสำคัญสำหรับไทยคือ วัฒนธรรมสามารถเปลี่ยนแปลงได้ชั่วข้ามรุ่น และสิ่งที่พ่อแม่ยุคนี้ต้องการมากที่สุดไม่ใช่แค่เงิน แต่คือเวลาและความมั่นคง

ข้อเสนอ 5 ยุทธศาสตร์เพื่อพลิกวิกฤตประชากรและสิทธิแรงงาน เพื่อการแก้ไขปัญหายั่งยืน
อาจารย์กิริยาได้เสนอแนวทาง 5 ประการ ได้แก่

1. **โอนต้นทุนเข้าสู่สังคม 100%** รัฐหรือรับจากกองทุนประกันสังคมต้องเป็นผู้จ่ายค่าจ้างช่วงลาคลอด เพื่อปลดล็อกภาระของนายจ้าง และปลอบใจแรงจูงใจในการเลือกปฏิบัติทางเพศตั้งแต่ต้นทาง
2. **ขยายสิทธิให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบ** สิทธิการลาต้องผูกติดกับ "ตัวบุคคล" ไม่ใช่ผูกกับสัญญาจ้างของนายจ้างรายใดรายหนึ่ง เพื่อให้สอดคล้องกับวิถีการทำงานที่ยืดหยุ่นในปัจจุบัน
3. **บังคับใช้สิทธิวันลาของพ่อแม่ใช้ไม่หมดให้ตัดทิ้ง** เพื่อดึงผู้ชายเข้ามามีส่วนร่วมในการเลี้ยงดูลูก เป็นการเปลี่ยนบรรทัดฐานทางสังคมอย่างเป็นรูปธรรม
4. **จัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กถ้วนหน้า** รัฐต้องมองว่างานดูแลและศูนย์เลี้ยงเด็กคือโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) ที่สำคัญเทียบเท่ากับถนนหนทางและไฟฟ้า ไม่ใช่เรื่องส่วนตัวของครอบครัว
5. **ตั้งเป้าหมายคู่ขนาน** รัฐต้องไม่บังคับให้ผู้หญิงต้องเลือกอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ต้องสร้างนโยบายที่ดึงผู้หญิงเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น ไปพร้อมๆ กับการประคองอัตราการเจริญพันธุ์ไม่ให้ตกลงไปกว่านี้ ประเทศที่บีบบังคับให้ผู้หญิงต้องเลือกระหว่างงานหรือลูก ท้ายที่สุดแล้วประเทศนั้นจะสูญเสียทั้งสองอย่าง การลงทุนในสิทธิความเป็นมารดาที่ออกแบบมาอย่างถูกต้อง จึงเป็นนโยบายเศรษฐกิจระดับมหภาคที่คุ้มค่าที่สุดที่ประเทศไทยยังลงทุนน้อยเกินไป

๑๑ คุณอภันทรี เจริญศักดิ์ รองประธานสมพันธ์สมานฉันท์แรงงานไทย (ฝ่ายสตรีและเยาวชน)

จากการทำงานผลักดันประเด็นสิทธิแม่และเด็กในภาคปฏิบัติมาเป็นระยะเวลากว่า 10 ปี สิทธิความเป็นมารดานั้นไม่ใช่เพียงสิทธิเฉพาะบุคคล หรือเป็นภาระหน้าที่ของผู้หญิงเพียงฝ่ายเดียว แต่คือสิทธิขั้นพื้นฐานในการพัฒนาทุนมนุษย์และเป็นรากฐานสำคัญต่อความมั่นคงของประเทศ ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับวิกฤตเด็กเกิดน้อยอย่างรุนแรง จากในอดีตที่มีเด็กเกิดใหม่ถึงปีละ 1,200,000 คน ได้ลดจำนวนลงอย่างต่อเนื่อง จนคาดการณ์ว่าในปีนี้จะเหลือเพียงประมาณ 370,000 ถึง 380,000 คนเท่านั้น

สถานการณ์ดังกล่าวกำลังพาประเทศก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยขั้นสุดยอด ส่งผลกระทบโดยตรงต่อโครงสร้างประเทศในอนาคต ทั้งในแง่ของการขาดแคลนกำลังคนในวัยทำงาน การลดลงของผู้เสียภาษี และผู้ที่จะมาจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้คนในวัยเจริญพันธุ์หลีกเลี่ยงการมีบุตร คือความไม่มั่นคงในระบบการจ้างงาน โดยเฉพาะรูปแบบการทำสัญญาจ้างระยะสั้นเพียง 3 เดือน 6 เดือน หรือ 9 เดือน เมื่อแรงงานหญิงตั้งครรภ์ โอกาสที่จะไม่ถูกต่อสัญญาจ้างหรือถูกส่งตัวกลับบริษัทจัดหางานมีสูงมาก ทำให้ต้องเผชิญกับภาวะจำยอมที่ต้องเลือกระหว่างการรักษาพยาบาลกับการมีครอบครัว ความกดดันนี้นำไปสู่ปัญหาสังคมที่น่าสลดใจ เช่น การที่แรงงานหญิงต้องปกปิดการตั้งครรภ์ แอบไปทำแท้ง กระทั่งการคลอดลูกทิ้งไว้ตามข้างถังขยะหลังโรงงาน เพียงเพราะต้องการกอดสถานภาพการมีงานทำไว้ไม่ให้ตกงาน

นอกจากความกังวลเรื่องรายได้แล้ว ผู้หญิงยังต้องแบกรับภาระงานที่หนักหน่วง ทั้งการทำงานนอกบ้าน 8 ถึง 12 ชั่วโมง และเมื่อกลับถึงบ้านยังต้องทำงานบ้าน เลี้ยงลูก หรือดูแลบุพการีที่ป่วยติดเตียง ซึ่งอาจใช้เวลาอีกกว่า 10 ชั่วโมงโดยไม่ก่อให้เกิดรายได้ ความยากลำบากนี้ยังขยายขอบเขตไปถึงกลุ่มแรงงานนอกระบบและอาชีพอิสระ เช่น พนักงานไรเดอร์ ที่มีแม่เลี้ยงเดี่ยวจำนวนมากต้องพาลูกเล็กนั่งซ้อนมอเตอร์ไซค์ไปทำงานด้วย เนื่องจากหลักเกณฑ์ No Work No Pay ทำให้พวกเธอขาดรายได้ทันทีเมื่อต้องหยุดงานเพื่อคลอดบุตร โดยไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิใดๆ จากภาครัฐ

เพื่อแก้ไขวิกฤตเหล่านี้ สมาพันธ์สมานฉันท์แรงงานไทยได้พยายามผลักดันข้อเรียกร้องเชิงประจักษ์หลายประการ เริ่มจากการเรียกร้องให้รัฐบาลรับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 183 เพื่อขยายสิทธิการลาคลอดให้เป็น 180 วัน ซึ่งเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้เด็กทารกได้เต็มนมแม่อย่างเต็มที่ในช่วง 6 เดือนแรก ควบคู่ไปกับการให้บิดาสามารถลาไปดูแลบุตรได้ 30 วันเพื่อแบ่งเบาภาระของมารดา แม้ในปัจจุบันประเทศไทยจะขยายสิทธิลาคลอดเป็น 120 วันแล้ว แต่ในทางปฏิบัติยังมีช่องโหว่ทางกฎหมายที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานยังแก้ไขไม่แล้วเสร็จ ทำให้กองทุนประกันสังคมยังไม่สามารถจ่ายเงินชดเชยในช่วง 60 วันหลังได้ ซึ่งทำให้แรงงานหญิงจำนวนมากเสียสิทธิและต้องรีบกลับมาทำงาน

นอกจากการขยายวันลาแล้ว การส่งเสริมให้แม่สามารถให้นมบุตรได้อย่างต่อเนื่องเมื่อกลับเข้าสู่ระบบการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญ สมาพันธ์ฯ ได้ผลักดันให้สถานประกอบการจัดตั้งมมนมแม่ และอนุญาตให้แรงงานหญิงมีเวลาพักสำหรับปั๊มนมประมาณ 30-40 นาทีในรอบเบรกช่วงเช้าและบ่าย เนื่องจากที่ผ่านมา แรงงานหญิงหลายคนมีน้ำนมที่มีคุณค่ามหาศาล แต่กลับต้องแอบไปปั๊มนมทิ้งในห้องน้ำเพราะไม่มีสถานที่จัดเก็บ ทำให้น้ำนมเหือดแห้งไปอย่างน่าเสียดาย พร้อมกันนี้ ยังได้ร่วมมือกับกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และภาคเอกชน ในการจัดทำระบบขนส่งนมแม่แช่แข็งกลับไปให้ลูกที่อยู่ต่างจังหวัดโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ผ่านทางรถทัวร์นครชัยแอร์ รถไฟ และเครื่องบิน เพื่อให้เด็กที่อยู่ในการดูแลของปู่ย่าตายายยังคงได้รับสารอาหารที่ครบถ้วนจากนมแม่

ในมิติของการสนับสนุนจากภาครัฐ สมาพันธ์ฯ ได้ร่วมผลักดันนโยบายเงินอุดหนุนเด็กเล็ก 600 บาท ให้เป็นสิทธิแบบถ้วนหน้า แม้ตัวเลขที่เหมาะสมในการดำรงชีพจริงควรจะอยู่ที่ 3,000 บาทก็ตาม สาเหตุที่ต้อง

เรียกร้องให้เป็นสิทธิถ้วนหน้า เนื่องจากระบบการคัดกรองปัจจุบันมีความยุ่งยาก ซับซ้อน เช่น การตั้งเงื่อนไขให้นำรายได้ของปู่ย่าตายายมาหารเฉลี่ยรวมด้วย ทำให้มีเด็กตกหล่นจากสิทธินี้ถึงร้อยละ 30-40 นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปรับขยายเวลาเปิด-ปิดให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตจริงของการทำงาน เช่น ขยายเวลาปิดไปจนถึง 20.00 น. หรือ 21.00 น. เพื่อรองรับพ่อแม่แรงงานที่จำเป็นต้องทำงานล่วงเวลา

อย่างไรก็ตาม การแก้ไขปัญหาดังกล่าวทั้งหมดนี้ไม่สามารถปล่อยให้เพียงสวัสดิการแบบแยกส่วนได้ ภาครัฐจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติความเป็นมารดาแห่งชาติขึ้นมาอย่างเป็นรูปธรรม ยุทธศาสตร์นี้ควรครอบคลุมตั้งแต่การจัดตั้งกองทุนพัฒนาแม่และเด็กแห่งชาติเพื่อดูแลการตั้งครรภ์อย่างครบวงจร การเร่งลงทุนในเด็กปฐมวัยเพื่อป้องกันไม่ให้เด็กหลุดออกจากระบบการศึกษาซึ่งพบมากในภาคอีสาน การสร้างระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อติดตามการเจริญเติบโตและการพัฒนาการของเด็กตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 20 ปี ตลอดจนการใช้มาตรการทางภาษีเพื่อสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการไม่มองว่าแรงงานตั้งครรภ์เป็นภาระ รวมถึงการลดภาษีสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็นสำหรับเด็ก เช่น นมผง ที่มีราคาแพง ท้ายที่สุดคือการผลักดันให้เกิดพระราชบัญญัติส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิความเป็นมารดาและครอบครัวแรงงาน เพื่อให้เป็นกฎหมายแม่บทที่บังคับใช้ได้อย่างเท่าเทียมในทุกสาขาอาชีพ

แม้การขับเคลื่อนกฎหมายในระดับชาติจะต้องใช้เวลา แต่ในภาคปฏิบัตินั้น สมาพันธ์ฯ ได้พบความสำเร็จในสถานประกอบการหลายแห่งที่ปรับตัวเป็นสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว โดยมีบริษัทที่ยินดีให้สิทธิลาคลอดตั้งแต่ 182 วัน ไปจนถึงสูงสุด 365 วันโดยยังคงจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน รวมถึงให้สิทธิบิดาได้ 28 วันสถานประกอบการเหล่านี้ยังได้จัดสรรพื้นที่อย่างเหมาะสม เช่น การมีห้องจับลับให้พนักงานได้พักผ่อนระหว่างวัน มีห้องปัมนมที่มิดชิด และมีพื้นที่คอกเลี้ยงเด็กที่มีพี่เลี้ยงดูแลอยู่ภายในสถานที่ทำงาน ซึ่งอนุญาตให้พ่อแม่สามารถมาแวะกอดและดูแลลูกได้ในช่วงเวลาพักเบรก ผลลัพธ์ที่องค์กรเหล่านี้ได้รับ คือความภาคภูมิใจ ความผูกพัน และความทุ่มเทของพนักงาน ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรดีเยี่ยมยิ่งขึ้นเมื่อพนักงานกลับมาทำงาน สิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า หากทุกภาคส่วนร่วมมือกันเปลี่ยนมุมมองและปรับนิยามของสิทธิความเป็นมารดาให้เป็นเรื่องของการสร้างความมั่นคงของชาติ ประเทศไทยก็จะสามารถพัฒนาประชากรที่มีคุณภาพ และก้าวข้ามวิกฤตทางโครงสร้างประชากรได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นแลกเปลี่ยนและถามตอบ

- สวัสดิการของคนกลุ่มหนึ่งสามารถช่วยทุกคนทุกคนได้ อย่างเด็กที่มีสุขภาพดีในวันนี้ก็คือกำลังแรงงานที่จะมาสร้างมูลค่าและดูแลผู้สูงอายุในอนาคต เรื่องนี้เป็นประเด็นสำคัญของการเสวนาในวันนี้
อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาถึงงบประมาณสวัสดิการ มีข้อสังเกตว่างบประมาณปี 2570 เงินอุดหนุนเด็กยังคงเป็นแบบสงเคราะห์ ไม่ใช่ระบบถ้วนหน้างบสวัสดิการประชาชนกว่า 66 ล้านคน ประมาณ 5 แสนกว่าล้านบาท มีสัดส่วนใกล้เคียงกับงบสวัสดิการของข้าราชการเพียง 5 ล้านคน

- ผู้หญิงยุคใหม่ว่าภาระค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงลูกสูงมาก จนหลายคนมองว่า ถ้ามีลูกแล้วเป็นภาระขอยุ่ตัวคนเดียวดีกว่าหรือการมีลูก 1 คนอาจทำให้จนไปถึง 25 ปี จึงขอลืองานและเงินมากกว่าการมีลูก
- เรียกร้องให้รัฐบาลลดขั้นตอนความยุ่งยากในการขึ้นทะเบียนรับเงินอุดหนุนเด็ก โดยเสนอให้ผู้สิทธิเข้ากับสูติบัตรทันที รวมถึงสนับสนุนให้มีศูนย์เด็กเล็กหรือมุมให้นมบุตรในสถานที่ทำงาน เพื่อลดภาระของปู่ย่าตายาย
- การใช้โอกาสที่รัฐบาลต้องการนำประเทศไทยเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) มาเป็นแรงขับเคลื่อนในการเรียกร้องสิทธิแรงงาน
- วิทยากรรมมองว่าการเข้าร่วม OECD เป็นโอกาสและหมุดหมายสำคัญ เพราะจะนำมาซึ่งแรงกดดันจากภายนอกประเทศที่บังคับให้ไทยต้องยกระดับมาตรฐานสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานให้ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม การเติบโตของธุรกิจและการค้าเสรี ต้องควบคู่ไปกับการดูแลให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และลดการละเมิดสิทธิ
- วิทยากรรมมองว่า การเลี้ยงลูกคือความรับผิดชอบร่วมกัน สนับสนุนแนวคิดว่าการเลี้ยงเด็ก 1 คน สังคมควรมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ไม่ใช่ปล่อยให้ภาระของพ่อแม่เพียงฝ่ายเดียว เพราะเด็กก็จะกลายเป็นกำลังของสังคม ส่วนด้านงบประมาณสวัสดิการเข้าใจว่าประเทศมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ แต่หากลดคอร์รัปชันและเพิ่มความโปร่งใสได้ ก็จะสามารถขับเคลื่อนสวัสดิการต่างๆ ต่อไปได้

การเสวนาทางวิชาการเรื่อง “ข้อเสนอเครือข่ายขับเคลื่อนกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วยสิทธิความเป็นมารดาของแรงงานหญิง” วิทยากรรม โดย

คุณเชียว จำปาทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคประชาชน

ช่วงที่ 1

คุณเชียว จำปาทอง ได้กล่าวแนะนำตนเองในฐานะอดีตลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมและนักกิจกรรมด้านแรงงานที่ร่วมขับเคลื่อนสิทธิแรงงานมาอย่างยาวนาน โดยมีความเชื่อว่าชีวิตของคนในสังคมถูกกำหนดโดยการเมือง จึงตัดสินใจเข้ามาทำงานร่วมกับพรรคอนาคตใหม่จนมาถึงพรรคประชาชนในปัจจุบัน เพื่อนำประเด็นปัญหาแรงงานที่ต่อสู้กันมา 20-30 ปี มาแปลงเป็นนโยบายและกฎหมายที่บังคับใช้ได้จริงเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง

พรรคประชาชนได้กำหนดนโยบายด้านความเสมอภาคอย่างชัดเจน โดยมุ่งคุ้มครองกลุ่มประชากรที่เสี่ยงต่อการถูกเลือกปฏิบัติ เช่น ผู้หญิง ผู้มีความหลากหลายทางเพศ คนพิการ ผู้ติดเชื้อ HIV และผู้ต้องขัง นอกจากนี้มีการพูดถึงการผลักดันกฎหมายในสภาและการก้าวข้ามอุปสรรคในอดีต ความแตกต่างของการต่อสู้ในอดีตและปัจจุบัน สมัยก่อนการลารายชื่อประชาชนหลักหมื่นคนเพื่อเสนอกฎหมายเป็นเรื่องที่ยากลำบากมาก และเมื่อเสนอผ่านพรรคการเมือง กฎหมายก็มักจะถูกแก้ไขบิดเบือนไปจากเจตนารมณ์เดิม นอกจากนี้

การไปยื่นหนังสือเรียกร้องตามกระทรวงหรือทำเนียบรัฐบาลมักเผชิญกับการถูกปิดประตูใส่ หรือแม้กระทั่งถูกแจ้งข้อหาตาม พ.ร.บ.การชุมนุมสาธารณะ

ในปัจจุบันเมื่อมีพรรคการเมืองและมีตัวแทนในสภา การเสนอกฎหมายทำได้ง่ายขึ้นมาก โดยใช้รายชื่อ ส.ส. เพียง 20 คน และยังสามารถแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญจากภาคประชาชนเข้าไปร่วมพิจารณากฎหมายในชั้นกรรมาธิการได้โดยตรง ในสภาผู้แทนราษฎรชุดที่ 26 พรรคได้เสนอกฎหมายไปถึง 140 ฉบับ ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานจำนวน 8 ฉบับ และในสมัยประชุมล่าสุดได้เสนอกฎหมายไปแล้ว 34 ฉบับ โดยมี 3 ฉบับที่เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยตรง ซึ่งมุ่งเน้นเรื่องความมั่นคงในการทำงาน เวลาพักผ่อน และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ความท้าทายในการพิจารณากฎหมายตลอด 180 วันและกฎหมายแรงงานอื่นๆ หนึ่งในผลงานที่สำคัญคือการพยายามผลักดันกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับตลอด 180 วัน แม้ว่าจะเผชิญกับอุปสรรคทางการเมืองเนื่องจากพรรคไม่ได้เป็นรัฐบาลและมีสัดส่วนในชั้นกรรมาธิการน้อย ในการพิจารณาชั้นกรรมาธิการ หลักการส่วนใหญ่เป็นที่ยอมรับ แต่ฝ่ายนายจ้างมักไม่เห็นด้วย ในขณะที่หน่วยงานรัฐก็มีท่าทีแบ่งรับแบ่งสู้และรอฟังทิศทางจากฝ่ายการเมือง ส่งผลให้กฎหมายฉบับตลอดพ่ายแพ้โหวตในชั้นกรรมาธิการไปเพียงแค่ 2 เสียงเท่านั้น แต่คุณเชียยืนยันว่าจะเดินหน้าเสนอกฎหมายนี้ต่อไป

นอกจากนี้ ยังมีการผลักดันกฎหมายอื่นๆ ที่สำเร็จ เช่น กฎหมายสมรสเท่าเทียม กฎหมายค่านิยมการคุกคามทางเพศ และการคุ้มครองผู้เสียหาย อย่างไรก็ตาม มีการตั้งข้อสังเกตว่าแม้กฎหมายจะบังคับใช้แล้ว แต่ในทางปฏิบัติยังพบปัญหานายจ้างหลีกเลี่ยงหรือตัดสวัสดิการเดิมของลูกจ้างทิ้งเมื่อมีกฎหมายใหม่ออกมา กฎหมายที่ถูกปิดตกและจุดยืนของรัฐบาลปัจจุบัน คุณเชียได้แสดงความเสียใจต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 2 ฉบับที่เคยผ่านการพิจารณาวาระที่ 1 และผ่านชั้นกรรมาธิการไปแล้วในสภาชุดก่อน ซึ่งครอบคลุมสิทธิสำคัญ เช่น การลาหยุดเมื่อมีประจำเดือน การจัดมุมนั่งนอนในสถานประกอบการ การห้ามเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน และการลาไปดูแลคนใกล้ชิดที่ป่วยระยะสุดท้าย แต่เมื่อมีการยุบสภาและเข้าสู่รัฐบาลชุดใหม่ คณะรัฐมนตรีกลับไม่เห็นรับรองให้นำกฎหมายเหล่านี้กลับมาพิจารณาต่อภายในเวลา 60 วันตามกำหนด แม้ว่าเครือข่ายแรงงานและ ส.ส. จะพยายามกดดันและยื่นหนังสือเรียกร้องหลายครั้งแล้วก็ตาม

สำหรับยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนแบบในสภาควบคู่นอกสภา เพื่อที่จะทำให้ออกกฎหมายเหล่านี้เกิดขึ้นจริง คุณเชียเน้นย้ำว่าต้องอาศัยกลไก 2 ส่วนประกอบกัน คือ 1) การทำงานในสภา ส.ส. จะต้องทำหน้าที่อย่างเต็มที่ในการรับฟังข้อมูลและข้อเสนอแนะจากนักวิชาการและประชาชน เพื่อนำไปร่างเป็นกฎหมายเสนอต่อสภา 2) การกดดันจากนอกสภา ภาคประชาชนต้องร่วมกันส่งเสียงเรียกร้อง โดยยกตัวอย่างในอดีตที่กฎหมายประกันสังคมสามารถผ่านสภามาได้ ก็เป็นเพราะพลังการชุมนุมกดดันอย่างหนักจากพี่น้องผู้ใช้แรงงานในย่านอ่อนนุช พระประแดง สมุทรปราการ และรังสิต ที่ไปรวมตัวกันหน้าสภาเพื่อบีบให้ ส.ส. ต้องรับฟังความต้องการของประชาชน

ในตอนท้ายของการพูดรอบแรก ได้อัปเดทว่า นอกเหนือจากประเด็นแรงงานแล้ว ขณะนี้พรรคกำลังผลักดันกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว การจัดการเลือกปฏิบัติ และสิทธิอนามัยเจริญพันธุ์ พร้อมทั้งเรียกร้องให้ประชาชนเข้าไปร่วมแสดงความคิดเห็นในระบบรับฟังความคิดเห็น ซึ่งเปิดรับจนถึงวันที่ 29 กรกฎาคม สำหรับร่างกฎหมายที่เกี่ยวกับการลาหยุดเมื่อมีประจำเดือน การจัดมุมบ่มนม การลาไปดูแลคนใกล้ชิด และการห้ามเลือกปฏิบัติ เพื่อเป็นแรงสนับสนุนให้กฎหมายเหล่านี้สามารถเดินหน้าต่อไปได้

ช่วงที่ 2

ในอดีตพรรคประชาชน เคยพยายามเสนอกฎหมายคุ้มครองแรงงานแบบรวมเป็นฉบับเดียว ซึ่งครอบคลุมทั้งเรื่องการทำงาน การพักผ่อน และการใช้ชีวิต แต่ไม่ผ่านความเห็นชอบเนื่องจากเป็นกฎหมายฉบับใหญ่และบริบททางการเมืองมีความหลากหลาย ทางพรรคจึงต้องปรับเปลี่ยนวิธีการโดยการ ซอยย่อยกฎหมายออกเป็น 3 ชุด ได้แก่ ชุดความมั่นคงในการทำงาน ชุดเวลาพักผ่อน และชุดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งครอบคลุมถึงสิทธิสตรีและสิทธิมารดา เพื่อให้กระบวนการพิจารณาในสภาและชั้นกรรมาธิการทำได้ง่ายและรวดเร็วยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ นโยบายและกฎหมายที่กำลังดำเนินการ ได้แก่ นโยบายผ้าอนามัยฟรี เป็นนโยบายที่พรรคเคยนำเสนอในช่วงเลือกตั้งและยังคงมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้เกิดขึ้นจริง กฎหมายประกันสังคม เงินชดเชยลาคลอด 15 วัน ในการเปิดประชุมสภาสมัยหน้า จะมีการเสนอกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทนกรณีลาคลอดในส่วนที่แรงงานยังขาดสิทธิอยู่อีก 15 วัน ซึ่งขณะนี้ทั้งทางกระทรวงและทางพรรคประชาชนได้จัดทำร่างกฎหมายเสร็จเรียบร้อยแล้ว

การผ่านกฎหมายในสภานั้นไม่ได้ง่ายและขึ้นอยู่กับช่องทางทางการเมืองของแต่ละพรรค แม้ สส. หลายพรรคจะรับรู้ปัญหาและเห็นด้วยเป็นการส่วนตัว แต่เมื่ออยู่ต่อหน้าสาธารณะมักจะอ้างว่ากฎหมายนี้เป็นไปไม่ได้ในสถานการณ์เศรษฐกิจปัจจุบัน นอกจากนี้ ยังมีกลุ่มนายจ้างบางส่วนที่ไม่เห็นด้วยกับสิทธิการลาที่มีประจำเดือน หรือการลาเพื่อไปดูแลหรือบ่มนมบุตร โดยอ้างว่ายังไม่พร้อมหรือพยายามเสนอให้ยืดเวลาบังคับใช้กฎหมายออกไปอีกถึง 7 ปี ความสำเร็จของกฎหมายนั้นขึ้นอยู่กับว่าพรรคการเมืองเห็นแก่ประโยชน์ของคนทำงาน หรือมีกลุ่มทุนที่ไม่เห็นด้วยคอยหนุนหลังอยู่เบื้องหลัง เช่นเดียวกับกรณีร่างกฎหมายบำนาญ 3,000 บาทที่ถูกปิดตกไป ดังนั้น ขอให้ประชาชนช่วยกันส่งเสียงและตั้งคำถามกับทุกพรรคการเมืองว่าจะมีจุดยืนหรือจะโหวตสนับสนุนร่างกฎหมายคุ้มครองแรงงานนี้อย่างไรเมื่อเข้าสู่สภา โดยยืนยันว่าพรรคประชาชนจะยกมือสนับสนุนอย่างแน่นอน

คุณวรรณวิภา ไม่สน คณะที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ช่วงที่ 1

คุณวรรณวิภา ไม่สน ได้กล่าวถึงประเด็นว่า การร่างหรือแก้ไขกฎหมายแต่ละฉบับนั้นเป็นกระบวนการที่ค่อนข้างยากและต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการอย่างมาก ด้วยเหตุนี้ กลยุทธ์สำคัญที่นำมาใช้คือหลักการที่ว่าสิ่งใดที่ทำได้ง่ายและเป็นขั้นตอนที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกัน จะต้องหยิบยกขึ้นมาทำก่อน โดยเฉพาะการแก้ไขระเบียบปฏิบัติหรือการสร้างความร่วมมือกับองค์กรอื่นๆ โดยไม่จำเป็นต้องรอคอยการแก้ไขกฎหมายแต่เพียงอย่างเดียว ตัวอย่างความสำเร็จที่ชัดเจนคือ ในช่วงที่คุณวรรณวิภา รับตำแหน่งประธานกรรมการสวัสดิการสังคม เธอได้เป็นตัวแทนในการร่วมลงนามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ได้แก่ กรมอนามัย ไปรษณีย์ไทย และสายการบินแอร์เอเชีย โครงการนี้ถูกออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือแรงงานหญิงที่ต้องเข้ามาทำงานในต่างจังหวัดและจำเป็นต้องส่งลูกกลับไปให้ครอบครัวที่บ้านเกิดดูแล โดยสนับสนุนให้สามารถปั่นนมและจัดส่งน้ำนมฟรีไปถึงต่างจังหวัดได้ภายใน 24 ชั่วโมงโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ซึ่งในปัจจุบันมีแรงงานหญิงที่ได้รับประโยชน์จากบริการนี้แล้วกว่า 7,000 คน คุณวรรณวิภา ยังได้ผลักดันการจัดตั้ง ศูนย์เด็กเล็กในสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งทางประธานสภาได้มีมติอนุมัติเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ขณะนี้โครงการกำลังอยู่ในขั้นตอนการทำงานร่วมกับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) เพื่อดูแลในเรื่องความเหมาะสมของสถานที่ การวางกฎระเบียบ และการจัดการด้านความปลอดภัย ซึ่งการดูแลไม่ได้จำกัดเพียงแค่เด็กเล็ก แต่ยังครอบคลุมไปถึงผู้สูงอายุและคนพิการอีกด้วย

ในประเด็นเรื่องความคืบหน้าของร่างกฎหมายคุ้มครองแรงงาน คุณวรรณวิภา แจ้งว่าขณะนี้การร่างกฎหมายใกล้จะเสร็จสมบูรณ์แล้ว แม้จะเป็นที่น่าเสียดายที่รัฐบาลชุดก่อนหน้านี้ไม่ได้หยิบยกร่างกฎหมายดังกล่าวขึ้นมามีมติดำเนินการต่อให้แล้วเสร็จ แต่มองว่าความล่าช้านี้กลับกลายเป็นข้อดีที่เปิดโอกาสให้ทีมงานสามารถเข้าไปอุดช่องโหว่ของกฎหมายที่เคยมีปัญหาในกรณีการชดเชยที่แล้วได้ จุดเปลี่ยนสำคัญคือเรื่องสิทธิการได้รับค่าจ้างระหว่างการลา ในอดีตนั้นกฎหมายได้ปิดช่องว่างไว้ ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถได้รับค่าจ้างจากการลาบางประเภท และส่งผลให้ไม่สามารถแก้ไขหลักการในชั้นกรณีการได้ แต่ในร่างกฎหมายฉบับใหม่นี้ได้มีการเปิดช่องทางอย่างกว้างขวางเพื่อรองรับว่า การลาไปดูแลบุคคลในครอบครัว หรือการลาเนื่องจากอาการปวดประจำเดือนในแต่ละครั้ง ควรจะได้รับค่าจ้าง การเปิดช่องทางนี้มีความสำคัญมาก เพราะจะเปิดโอกาสให้ผู้แทนสามารถเข้าไปอภิปรายและถกเถียงในชั้นกรณีการได้อย่างเต็มที่ว่า จำนวนวันลาควรจะเป็นเท่าใด และอัตราค่าตอบแทนควรอยู่ที่ระดับใด คาดว่าร่างกฎหมายฉบับนี้จะพร้อมยื่นเข้าสู่คณะรัฐมนตรีและเข้าสู่สภาได้ในช่วงหลังเปิดสมัยประชุมหน้า

การผลักดันให้ประเทศไทยให้สัตยาบันรับรอง อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา โดยกระทรวงแรงงานตั้งเป้าให้ประเทศไทยเป็น เป็นประเทศแรกในอาเซียนที่รับรองอนุสัญญานี้ เนื่องจากในปัจจุบันยังไม่มีชาติใดในภูมิภาคที่รับรองเลย คุณวรรณวิภา ได้ตั้งข้อสังเกตว่า อนุสัญญานี้เป็นเพียงเรื่องสิทธิของมารดา ไม่ได้มีความอ่อนไหวหรือเกี่ยวข้องกับความมั่นคงของชาติ

เหมือนอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 จึงเป็นเรื่องที่น่าแปลกใจที่ยังไม่มีการรับรอง อย่างไรก็ตาม เงื่อนไขสำคัญก่อนการรับรองอนุสัญญาระหว่างประเทศคือ ประเทศไทยจะต้องปรับปรุงกฎหมายภายในประเทศให้สอดคล้องกันก่อน ซึ่งอุปสรรคสำคัญที่ยังติดขัดอยู่ในปัจจุบันคือ ขอกกฎหมายเรื่อง การกำหนดเวลาพักให้ลูกจ้างสามารถปีบหรือปีมนมได้

คณะทำงานร่วมและการใช้เครื่องมือทางกฎหมาย เพื่อทลายอุปสรรคดังกล่าว คุณวรรณวิภาจึงได้ริเริ่มให้มีการตั้งคณะทำงานขึ้นมาศึกษาข้อดีข้อเสียของ ILO 183 อย่างจริงจัง เนื่องจากที่ผ่านมาไม่เคยมีการศึกษาเรื่องนี้มาก่อน คณะทำงานนี้จะประกอบด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียครบทุกภาคส่วน ทั้งฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และองค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบเวลาให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนภายในไม่เกินสิ้นเดือนกันยายน เพื่อใช้ขับเคลื่อนไปพร้อมๆ กับร่างกฎหมายในสภา นอกจากนี้ คุณวรรณวิภา ยังใช้กลยุทธ์ในการหารือกับคณะกรรมการกฤษฎีกาอย่างใกล้ชิด เพื่อประเมินว่าข้อกำหนดเรื่องสิทธิสตรีและความเป็นมารดาข้อใดบ้างที่สามารถออกเป็น ประกาศ ระเบียบ กฎกระทรวง หรือมติคณะรัฐมนตรี ได้โดยตรง หากสามารถทำได้ ก็จะดำเนินการทันทีโดยไม่ต้องรอแก้กฎหมายหลัก เพราะการแก้ไขกฎหมายในสภานั้นมีความซับซ้อน ต้องอาศัยเสียงสนับสนุนและความเห็นชอบจากพรรคการเมืองหรือกลุ่มอื่นๆ ร่วมด้วย ทำให้การใช้เครื่องมือทางปกครองอย่างมติ ครม. หรือกฎกระทรวง เป็นทางออกที่ง่ายและรวดเร็วกว่ามาก

ในตอนท้าย คุณวรรณวิภาได้เชิญชวนผู้ที่เกี่ยวข้อง พี่น้องแรงงาน และภาคประชาชน ให้เข้ามาร่วมกันติดตามและเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนร่างกฎหมายฉบับนี้ เมื่อถูกนำเข้าสู่การพิจารณาในรัฐสภาหลังเปิดสมัยประชุมหน้า เพื่อให้การผลักดันสิทธิสวัสดิการเหล่านี้ประสบความสำเร็จไปด้วยกัน

ช่วงที่ 2

สำหรับแนวทางการผลักดันและพัฒนาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ คุณวรรณวิภาเน้นย้ำถึงความสำคัญของการแก้ไขปัญหาและอุดช่องโหว่จากอดีต ในการผลักดันกฎหมายครั้งนี้ได้มีการนำบทเรียนจากข้อผิดพลาดในร่างฉบับก่อนมาปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยเฉพาะปัญหาจากการที่ไม่ได้ระบุหลักการเรื่องการให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างไว้อย่างชัดเจน ซึ่งทำให้ต้องเสียเวลาเปิดรับฟังความคิดเห็นใหม่และแก้ไขในชั้นกรรมาธิการ ด้วยเหตุนี้ ในร่างกฎหมายฉบับใหม่จึงได้มีการปรับแก้หลักการให้กว้างและครอบคลุมไว้ล่วงหน้า เพื่อลดความยุ่งยากและทำให้กระบวนการพิจารณาในสภารวดเร็วขึ้น

จุดเด่นสำคัญของร่างกฎหมายฉบับนี้คือความยืดหยุ่นและการมุ่งเน้นความก้าวหน้าด้านสิทธิแรงงาน ยกตัวอย่างเช่น การกำหนดสิทธิวันลาคลอดที่ 120 วัน ได้มีการเปิดช่องทางทางกฎหมายทิ้งท้ายไว้ว่า หากในอนาคตรัฐมนตรีต้องการขยายวันลาคลอดเพิ่มขึ้น เช่น เป็น 180 วัน ก็สามารถดำเนินการแก้ไขเป็นกฎกระทรวงได้ทันที โดยไม่ต้องเสียเวลาแก้ไขตัวบทกฎหมายหลักซึ่งใช้เวลานาน นอกจากนี้ ร่างกฎหมายดังกล่าวยังถือเป็นประตูปานแรกสู่ความก้าวหน้าในประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นการให้สิทธิลาคลอดประจำเดือนหรือการผลักดันให้รับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ซึ่งยังไม่มีประเทศใดในภูมิภาคอาเซียนที่ให้การรับรองเลยในปัจจุบัน

ท้ายนี้ขอฝากความหวังไว้กับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ให้ช่วยกันสนับสนุนร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ ซึ่งเป็นผลจากการเรียกร้องและต่อสู้ของขบวนการแรงงานมาอย่างยาวนานกว่า 32 ปี ทั้งนี้ หากกฎหมายฉบับนี้ผ่านความเห็นชอบและสำเร็จลุล่วง ก็จะเป็นก้าวสำคัญที่ช่วยให้เครือข่ายแรงงานสามารถเดินหน้าขับเคลื่อนประเด็นสิทธิแรงงานอื่น ๆ ที่ยังต้องต่อสู้กันต่อไปได้ในอนาคต

คุณณรงค์ฤทธิ์ วรณโส กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ช่วงที่ 1

ความสำเร็จของการผลักดันกฎหมาย พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 9 ซึ่งทำให้เกิดสิทธิใหม่ที่เกี่ยวเนื่องกัน 3 ประการ ได้แก่ สิทธิการลาคลอด สิทธิการลาไปช่วยเหลือภรรยา และสิทธิการลาในกรณีลูกเจ็บป่วย สำหรับประเด็นสิทธิลาคลอด 120 วัน ซึ่งมักมีผู้ตั้งคำถามหรือคาดหวังให้เป็น 180 วันนั้น คุณณรงค์ฤทธิ์ อธิบายเบื้องหลังตัวเลข 120 วันว่า เป็นการขยับจากของเดิม 98 วัน โดยอ้างอิงจากข้อเสนอแนะระหว่างประเทศ ที่ระบุให้ขยับระยะเวลาจาก 14 สัปดาห์ (98 วัน) เป็น 17 สัปดาห์ แม้เป้าหมายที่แท้จริงคือ 180 วัน หรือ 6 เดือน แต่ในกฎหมายฉบับที่ 9 ได้เปิดช่องว่างไว้แล้ว โดยให้อำนาจฝ่ายบริหารสามารถออกพระราชกฤษฎีกาเพื่อขยายเวลาสิทธิลาคลอดให้มากกว่า 120 วันได้เลยในอนาคต โดยไม่ต้องกลับไปผ่านกระบวนการของฝ่ายนิติบัญญัติอีก

ส่วนที่ยังผลักดันไม่สำเร็จ คือเรื่องสิทธิการรับเงินชดเชยจากกองทุนประกันสังคม ซึ่งในปัจจุบันยังคงจ่ายชดเชยอยู่ที่เพียง 45 วัน ทว่าในแง่นโยบาย ขณะนี้ผู้บริหารได้ลงนามในร่างกฎหมายประกันสังคมเพื่อเตรียมนำเข้าสู่คณะรัฐมนตรี วิปรัฐบาล และรัฐสภาแล้ว โดยมีเป้าหมายในการขยายสิทธิรับเงินจากกองทุนเป็น 60 วันหรืออาจจะมากกว่านั้น ซึ่งคาดว่าจะเข้าสู่การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรในช่วงเปิดสมัยประชุมเดือนตุลาคมถึงพฤศจิกายน

คุณณรงค์ฤทธิ์ได้อธิบายถึงความแตกต่างของสิทธิลาคลอดในแต่ละภาคส่วนที่ยังคงมีความเหลื่อมล้ำ ได้แก่ ภาคราชการ ยังคงให้สิทธิลาคลอดอยู่ที่ 90 วัน มหาวิทยาลัยและองค์การมหาชน หน่วยงานที่ตั้งตาม พ.ร.บ. เช่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ หรือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จะมีข้อบังคับของตนเอง ซึ่งไม่แน่ชัดว่าได้ปรับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้วหรือไม่ มองว่าจุดนี้ยังถือว่าไม่ประสบผลสำเร็จ รัฐวิสาหกิจ ปัจจุบันใช้เกณฑ์ลาคลอด 90 วันทำการ (ไม่นับรวมวันเสาร์-อาทิตย์) ซึ่งเมื่อนำมาคำนวณวันหยุดรวมไปด้วยแล้ว จะมีระยะเวลาใกล้เคียงกับ 120 วันของเอกชน ยิ่งไปกว่านั้น กลุ่มรัฐวิสาหกิจกำลังขอแก้กฎหมายเป็น 120 วันทำการ ซึ่งหากผ่านการอนุมัติ เมื่อบวกรวมวันเสาร์-อาทิตย์เข้าไปด้วย อาจจะทำให้ได้สิทธิลาคลอดรวมเกือบ 180 วัน สำหรับการผลักดันสิทธิในระดับองค์กรและข้อควรระวังสำหรับภาคเอกชน เสนอแนะว่า องค์กรต่างๆ ตลอดจนพรรคการเมือง สามารถกำหนดนโยบายสิทธิประโยชน์ที่ก้าวหน้าลงในกฎระเบียบขององค์กรตนเองได้เลยโดยไม่ต้องรอกฎหมายหลัก ยกตัวอย่างนโยบายที่ก้าวหน้าสามารถนำไปเขียนเป็นข้อบังคับของพรรคการเมืองในฐานะนิติบุคคลได้ เพราะที่ผ่านมาเคยเกิดปัญหาพรรคการเมืองถูกยุบ แล้วลูกจ้างพรรคไม่ได้รับการ

คุ้มครองหรือไม่ได้ค่าชดเชย จนนำไปสู่การฟ้องร้องในศาลแรงงาน นอกจากนี้ยังยกตัวอย่างมหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีระเบียบให้สิทธิลาเพื่อจากลา ได้ 30 วันโดยที่ยังได้รับค่าจ้าง

อย่างไรก็ตาม ได้มีการอ้างถึงความเห็นของอาจารย์กิริยาว่า สวัสดิการที่ก้าวหน้าเช่นนี้ หากเป็นหน่วยงานรัฐ รัฐจะเป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่าย แต่หากจะนำมาตราเป็นกฎหมายบังคับใช้กับภาคเอกชน ก็ต้องระมัดระวังไม่ให้ตกเป็นภาระของนายจ้างฝ่ายเดียวจนเกินไป และจำเป็นต้องมาหารือร่วมกันว่ากองทุนหรือส่วนใดควรจะเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบ ความสำเร็จในการขยายความคุ้มครองแรงงานไปยังกลุ่มอาชีพที่มักถูกละเลย ได้แก่ กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน กลุ่มลูกจ้างภาคเกษตร และการผลักดันสิทธิในการได้รับค่าล่วงเวลา (OT) ของพนักงานรักษาความปลอดภัย

สำหรับแผนการดำเนินงานต่อไปว่า ขณะนี้กำลังอยู่ระหว่างการรวบรวมความคิดเห็นเพื่อจัดทำร่างกฎหมายคุ้มครองแรงงานและร่างกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับใหม่ฯ ซึ่งมีสิทธิประโยชน์อีกหลายด้าน โดยมีเป้าหมายเพื่อเตรียมนำเสนอเข้าสู่สภาผู้แทนราษฎรในสมัยหน้าช่วงเดือนพฤศจิกายนถึงธันวาคม

ช่วงที่ 2

กระทรวงแรงงาน กำลังเปิดรับฟังความคิดเห็นเพื่อเตรียมนำร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานจำนวน 2 ฉบับ ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการปรับปรุงสิทธิวันหยุด วันลา และการจัดตั้งกองทุนประกันความเสี่ยงเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างแล้วไม่จ่ายเงินชดเชย ควบคู่ไปกับร่างกฎหมายแรงงานสัมพันธ์อีก 2 ฉบับ ซึ่งหากมีการรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 ก็จะดำเนินการผลักดันเข้าสู่สภาไปพร้อมๆ กัน

ในสมัยประชุมสภาหน้า จะมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานที่มีความก้าวหน้าเข้าสู่การพิจารณาไม่ต่ำกว่า 5-6 ฉบับ ซึ่งรวมถึงกฎหมายประกันสังคม กฎหมายแรงงานทางทะเลที่ปรับปรุงร่างเสร็จสิ้นแล้ว และกฎหมายผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ผ่านทุกขั้นตอนและรอเพียงสภาเปิดเท่านั้น ประเด็นต่อมา ได้กล่าวถึงความท้าทายในการให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญาระหว่างประเทศ โดยเฉพาะอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 183 เกี่ยวกับการคุ้มครองความเป็นมารดา ซึ่งหากประเทศไทยให้สัตยาบันก็จะเป็นประเทศแรกในเอเชีย อย่างไรก็ตาม ทุกภาคส่วนต้องช่วยกันหาคำตอบเพื่ออธิบายต่อสังคมให้ได้ว่า การให้สัตยาบันนี้จะส่งผลดีต่อประเทศชาติ นายจ้างและลูกจ้างอย่างไร จะเป็นการเพิ่มต้นทุนโดยไม่จำเป็นหรือไม่ และเหตุใดประเทศเพื่อนบ้านจึงยังไม่รับรองข้อตกลงนี้

อนุสัญญาฉบับที่ 193 ว่าด้วยแรงงานแพลตฟอร์มที่มีการออกฉบับใหม่จากการประชุม ILC นั้น ขณะนี้ผู้บริหารกระทรวงได้ตั้งคณะทำงานขึ้นมาเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบกับร่างกฎหมายคุ้มครองแรงงานอิสระของไทย เพื่อแยกแยะว่าข้อกำหนดใดควรบัญญัติไว้เป็นกฎหมาย และข้อใดควรเป็นเพียงนโยบายหรือมาตรการสนับสนุน คุณณรงค์ฤทธิ์ยังชี้ให้เห็นว่าแรงงานกลุ่มนี้มีความต้องการที่หลากหลายและแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มหลัก คือ กลุ่มที่ต้องการมีสถานะเป็นลูกจ้าง กลุ่มที่พอใจกับสถานะเดิม และกลุ่มที่ต้องการอยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานอิสระ ซึ่งภาครัฐจำเป็นต้องหารือกับทั้ง 3 กลุ่มเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายไป

พร้อมกันได้ การดูแลแรงงานแพลตฟอร์มรวมถึงสิทธิประกันสังคมนั้น ไม่ควรยึดติดอยู่แค่การตีความว่าใครคือนายจ้างหรือลูกจ้าง แต่ต้องพิจารณาจากลักษณะความสัมพันธ์ในการทำงาน เพื่อนำมาออกแบบกฎหมายที่สามารถยกระดับมาตรฐานการทำงานและคุณภาพชีวิตของคนกลุ่มนี้ได้อย่างแท้จริง

นอกจากนี้ ยังได้แจ้งเกี่ยวกับกลุ่มลูกจ้างจ้างเหมาบริการของภาครัฐ ว่าขณะนี้กรมบัญชีกลางกำลังดำเนินการแก้ไขสัญญามาตรฐานการจ้างงาน เพื่อเพิ่มเติมข้อกำหนดที่ให้สิทธิขั้นพื้นฐานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแก่กลุ่มผู้รับจ้างเหมาบริการเหล่านี้ด้วย คุณณรงค์ฤทธิ์ ได้ตั้งข้อสังเกตเชิงวิพากษ์และฝากข้อห่วงใยไปยังสภาผู้แทนราษฎร เกี่ยวกับพฤติกรรมของหน่วยงานรัฐหรือองค์กรหลายแห่ง เช่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ หรือมหาวิทยาลัยอื่นๆ ที่มักจะเขียนมาตราขอยกเว้นการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์กรของตนเองด้วยความไม่เข้าใจว่าเหตุใดหน่วยงานเหล่านี้จึงต้องรังเกียจกฎหมายแรงงาน และเรียกร้องให้สภาผู้แทนราษฎรช่วยตรวจสอบความเหมาะสมของมาตราเหล่านี้ในวาระการพิจารณาที่ 1, 2 และ 3 อย่างเข้มงวด ก่อนจะกล่าวทิ้งท้ายให้ทุกฝ่ายรอตติดตามความก้าวหน้าของการผลักดันกฎหมายแรงงานรวมถึงการให้สัตยาบันต่างๆ ในสมัยประชุมสภาหน้า

คุณปณิธิ ศิริเขต ที่ปรึกษาสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย (ECOT)

ช่วงที่ 1

ในการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน คุณปณิธิ เสนอว่าต้องตั้งอยู่บน 3 บริบทหลัก ได้แก่ 1) การคุ้มครองความเป็นมนุษย์ของคนทำงาน 2) การพัฒนาคน และ 3) ความเสมอภาค โดยได้ชี้ให้เห็นถึงข้อบกพร่องของกฎหมายในปัจจุบันที่มักมองแรงงานสตรี ในแง่ของการเป็นคนทำงานหรือมารดาเท่านั้น แต่ขาดการให้ความคุ้มครองเป็นพิเศษเพื่อดูแลเด็กที่จะเกิดมาในอนาคตให้มีคุณภาพชีวิตที่สมบูรณ์และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังนั้น จึงควรมีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยต้องเขียนกฎหมายแยกหมวดว่าด้วยสิทธิความเป็นมารดา ออกมาให้ชัดเจน นอกเหนือจากหมวดแรงงานหญิงทั่วไป และสามารถนำเนื้อหาข้อเสนอของอาจารย์กิริยามาเป็นต้นแบบ ในการปรับปรุงหรือออกกฎหมายใหม่ได้

ต่อมาคุณปณิธิ ได้เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการบูรณาการทางกฎหมาย เนื่องจากกฎหมายของกระทรวงแรงงานในปัจจุบันมีความกระจัดกระจายและขาดความเชื่อมโยงกัน ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือระบบประกันสังคมที่ใช้การดึงเงินจากกรณีชราภาพมาจ่ายเป็นเงินสงเคราะห์บุตรโดยไม่ได้มีการเก็บเงินสมทบเฉพาะ นอกจากนี้ การที่กฎหมายตีกรอบให้ผู้ที่จะเข้าสู่ระบบประกันสังคมได้อย่างเต็มรูปแบบต้องเป็นลูกจ้างที่มีนายจ้างเท่านั้น ทำให้คนทำงานนอกระบบกว่า 20 ล้านคนถูกทิ้งไว้ข้างหลังและไม่ได้รับการดูแลตามเจตนารมณ์ของการคุ้มครองแรงงาน

ในขณะที่ประกันสังคมมาตรา 40 ก็ถูกออกแบบมาอย่างไม่ถูกต้องและไม่ครอบคลุมสิทธิประโยชน์ 4 กรณีอย่างเท่าเทียม ซึ่งคุณปณิธิมองว่าสิ่งนี้คือการเลือกปฏิบัติ เพื่อแก้ไขปัญหานี้ จึงได้มีการพูดถึงความพยายามของคณะกรรมการสิทธิในสภาผู้แทนราษฎรชุดที่แล้ว ที่พยายามจัดทำประมวลกฎหมายแรงงานฉบับ

ใหม่ โดยปรับเปลี่ยนคำนิยามให้ครอบคลุมผู้ว่าจ้าง และคนทำงานทั้งหมด ไม่ได้ยึดติดอยู่เพียงแค່กรอบของกฎหมายเดิม

ในประเด็นผลกระทบที่มีต่อนายจ้าง คุณปณิธิ ในฐานะนายจ้างยอมรับว่าการปรับปรุงสวัสดิการย่อมทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจริง แต่นายจ้างที่มีศักยภาพจะมีทางออกเสมอ มีการชี้ให้เห็นว่าปัญหาสำคัญที่กระทรวงแรงงานมักสับสนคือ การแยกแยะระหว่างค่าจ้างขั้นต่ำกับค่าจ้างประจำปี ซึ่งปัญหาที่แท้จริงของประเทศไม่ได้อยู่ที่การปรับค่าจ้างขั้นต่ำ แต่อยู่ที่ค่าจ้างประจำปีที่ไม่มีการปรับเพิ่มมานาน 5-10 ปี ในขณะที่นายจ้างบางกลุ่มก็มุ่งแต่จะกดค่าแรงพนักงานเพียงอย่างเดียว

เพื่อพิสูจน์ว่านายจ้างสามารถรับมือกับต้นทุนที่เพิ่มขึ้นได้ ได้ยกตัวอย่างการบริหารงานในบริษัทร่วมทุนกับญี่ปุ่นที่ตนเป็นผู้บริหาร เมื่อสภาพแรงงานมีการเรียกร้องค่าจ้างเพิ่มขึ้น ทางบริษัทได้ใช้วิธีเจรจากับบริษัทแม่ที่ญี่ปุ่นให้รับซื้อผลผลิตในราคาที่สูงขึ้น หรือเจรจาปรับราคากับลูกค้าสายตรงเพื่อนำรายได้มาชดเชยค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ซึ่งคู่ค้าที่ทำธุรกิจกันมานานมักจะยอมรับการปรับราคานี้ได้ วิธีการดังกล่าวทำให้นายจ้างสามารถจัดหาสวัสดิการที่ดีขึ้นและพัฒนาคุณภาพชีวิตในที่ทำงานให้พนักงานได้ โดยสะท้อนให้เห็นว่านักธุรกิจที่ดีเมื่อมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ต้องรู้จักหาทางออกในการเพิ่มรายได้ที่ชอบธรรม ไม่ใช่เอาแต่กดค่าแรงพนักงาน

ในช่วงท้าย คุณปณิธิ ได้กล่าวเตือนวงการธุรกิจให้เตรียมพร้อมรับมือกับมาตรฐานสากลใหม่ๆ โดยเฉพาะกติกาด้าน ESG (Environment Social Governance) จริยธรรมทางธุรกิจ และนโยบายความโปร่งใสในการต่อต้านการให้สินบน นายจ้างที่ไม่ยอมปรับตัวตามมาตรฐานเหล่านี้จะไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ในสังคมโลก คุณปณิธิเชื่อมั่นว่านายจ้างที่มีวิสัยทัศน์ก้าวหน้าจะไม่มีปัญหาในการดูแลแรงงาน แต่อาจมีอุปสรรคบ้างจากนายจ้างบางกลุ่มที่ยังมีแนวคิดแบบเดิมและคอยขัดขวาง ซึ่งจากประเด็นทั้งหมดนี้ ผู้ดำเนินรายการได้กล่าวสรุปปิดท้ายว่า สิ่งที่คุณปณิธิอธิบายได้ช่วยคลายความกังวลที่ว่านายจ้างจะต้องขาดทุนหรือหาทางออกไม่ได้ เพราะในความเป็นจริงแล้วธุรกิจสามารถปรับตัวและเดินหน้าต่อไปได้พร้อมๆ กับการดูแลแรงงาน

ช่วงที่ 2

การพัฒนาเรื่องการจ้างงานเป็นประเด็นที่ต้องพูดคุยกันให้ชัดเจน ปัญหาของฝ่ายนายจ้างส่วนใหญ่ที่รักความสบายและมักจะต่อต้านกฎหมายแรงงานใหม่ๆ ที่จะเข้ามาช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตลูกจ้าง เนื่องจากไม่ยอมรับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น เช่น การเรียกร้องให้สร้างศูนย์ให้นมเด็ก ซึ่งในความเป็นจริงค่าใช้จ่ายเหล่านี้ไม่ได้สูงมากจนทำให้กิจการต้องล้มละลาย แต่นายจ้างมักจะเลือกค้านเอาไว้ก่อน ในขณะที่ฝ่ายแรงงานเองบางครั้งก็เสียโอกาสเพราะไม่ได้โต้แย้งนายจ้างกลับอย่างจริงจัง

เพื่อเป็นเครื่องพิสูจน์ว่านายจ้างสามารถรับมือกับต้นทุนที่เพิ่มขึ้นได้ คุณปณิธิได้ยกตัวอย่างประสบการณ์ตรงที่ตนลงไปช่วยแก้ปัญหาให้กับบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์รายใหญ่แห่งหนึ่งที่แบกรับภาระต้นทุนที่เพิ่มขึ้นประมาณเดือนละ 1 ล้านบาทแล้วไปต่อไม่ไหว คุณปณิธิได้แนะนำให้บริษัทใช้วิธีเจรจาลดขึ้นราคาสินค้ากับลูกค้าเดิม ซึ่งจากลูกค้าทั้งหมด 6 ราย มี 4 รายที่ยินยอมปรับราคาให้ ส่วนอีก 2 รายไม่ยอม

ทำให้ยังมีส่วนต่างที่ขาดทุนอยู่อีกประมาณ 8 แสนบาทต่อเดือน เพื่อแก้ปัญหาส่วนที่เหลือ คุณปณิธิได้ลงพื้นที่ไปพร้อมกับบริษัทเพื่อหาลูกค้าใหม่และหาออเดอร์เพิ่ม จนในที่สุดบริษัทก็สามารถขายสินค้าล็อตใหม่ได้และกลับมาดำเนินกิจการได้อย่างสบาย ตัวอย่างนี้สะท้อนให้เห็นว่า เมื่อมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ผู้ประกอบการต้องค้นหาช่องทางแก้ปัญหาด้วยตัวเอง ซึ่งการทำธุรกิจควบคู่ไปกับการดูแลสังคมจะช่วยให้รายจ่ายไม่ต้องตกเป็นจำเลยหรือเป็นผู้ร้ายทางสังคม

นอกจากนี้ คุณปณิธิยังเน้นย้ำถึงความสำคัญของการทำงานเชิงนโยบาย หากรัฐมนตรีเห็นด้วยและนโยบายนั้นเป็นประโยชน์ต่อประชาชน นายจ้างก็มีหน้าที่ที่จะต้องปรับตัว ไม่ใช่คอยโยนวายเมื่อมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย คุณปณิธิยืนยันว่า การปรับลดวันทำงานจาก 6 วันเหลือ 5 วัน หรือการลดชั่วโมงทำงานจาก 8 ชั่วโมงเหลือ 6 ชั่วโมงนั้นสามารถทำได้ โดยเทียบเคียงกับประเทศในยุโรปที่ทำเรื่องนี้มานานแล้ว และประเทศไทยก็คงหนีไม่พ้นทิศทางนี้เช่นกัน

ปัจจัยสำคัญคือวิสัยทัศน์ของนายจ้างที่จะต้องไปบริหารจัดการแผนการผลิตให้ได้เป้าหมายเท่าเดิมภายในวันและเวลาทำงานที่ลดลง ในตอนท้าย คุณปณิธิได้กล่าวถึงกลุ่มนายจ้างที่มักจะออกมาคัดค้านนโยบายแรงงานว่า ให้ออกมาอธิบายว่าธุรกิจของตนมีปัญหาและมีวิธีแก้ไขกิจการอย่างไรเมื่อมีต้นทุนเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยพร้อมกับย้ำเตือนว่าการที่ต้นทุนเพิ่มขึ้นนั้น ไม่เกี่ยวกับการที่จะต้องไปลดค่าแรงคนงานหรือเลิกจ้างพนักงาน เพราะปัญหาทั้งหมดนี้หากนายจ้างเปิดใจและปรับตัว ย่อมเป็นเรื่องที่สามารถพูดคุยและหาทางออกร่วมกันได้

คุณศิริขวัญ นิลภรณ์ ทนายความพรรคประชาธิปัตย์

ช่วงที่ 1

คุณศิริขวัญ เล่าถึงความยากลำบากในการเป็นแม่อีก 4 ที่ต้องทำงานไปด้วย ในช่วง 2 ปีแรกของการมีลูกนั้นเป็นช่วงเวลาที่ย่ำแย่ที่สุด เพราะไม่มีใครบอกล่วงหน้าว่าจะต้องทุ่มเทเวลาทั้งหมดไปกับการเลี้ยงเด็ก จนเกิดคำถามว่าจะสามารถทำงานต่อไปได้อย่างไร โชคดีที่เป็นคนทำงานอิสระ มีบริษัทกฎหมายของตัวเอง จึงสามารถใช้วิธีการทำงานแบบออนไลน์หรือทำจากบ้านในช่วง 2 ปีแรกได้ ก่อนที่จะต้องหอบลูกใส่เป้ไปทำงานและจ้างพี่เลี้ยงมาช่วย หากไม่ได้ทำงานอิสระ การจะมีลูก 4 คนพร้อมกับทำงานในระบบแรงงานปกติของประเทศไทยนั้นเป็นไปได้ยาก และผู้หญิงจะต้องถูกบีบให้ออกจากงานเพื่อมาเลี้ยงลูกอย่างแน่นอน

จากการทำงานเป็นทนายความด้านคดีครอบครัว พบว่าผู้หญิงจำนวนมากที่ต้องออกจากงานมาเลี้ยงลูกต้องสูญเสียรายได้ ซึ่งนำไปสู่ความเครียดและปัญหาครอบครัว เช่น สามีทิ้งหรือไปมีคนอื่น สิ่งที่น่าสะท้อนใจและไม่เป็นธรรมที่สุดคือ เมื่อต้องขึ้นศาลเพื่อต่อสู้คดี ศาลมักจะมองว่าผู้หญิงที่ไม่มีรายได้คือผู้ที่ไม่มีความพร้อมทางเศรษฐกิจ ทำให้แม่มักจะแพ้คดีและต้องสูญเสียอำนาจการปกครองบุตรให้กับฝ่ายชายไป แม้ว่าคนเป็นแม่จะมีความสามารถและความพร้อมในแง่ของความรักและการดูแลเด็กมากเพียงใดก็ตาม

คุณศิริขวัญได้เสนอว่า การผลักดันสิทธิลาคลอด 6 เดือน 180 วัน เป็นสิ่งที่ดีมากสำหรับคนเป็นแม่ แต่เพื่อให้พนักงานจ้างยอมรับได้และไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นระยะเวลาที่นานเกินไป เสนอให้มีการนำร่องใช้ระบบ Work from Home เข้ามาช่วย เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคของเทคโนโลยีและ AI โดยภาครัฐอาจเข้ามาช่วยสนับสนุนด้านภาษีเพื่อเป็นแรงจูงใจและกระตุ้นให้องค์กรต่างๆ อนุญาตให้แม่ทำงานจากบ้านได้อย่างต่อเนื่องจนครบ 180 วัน นอกจากนี้ ได้ยกตัวอย่างประเทศสวีเดนที่มีสิทธิลาได้ถึง 480 วันและให้พ่อกับแม่สามารถแบ่งกันใช้สิทธิได้ ซึ่งเป็นการสร้างความเท่าเทียมและไม่ผลักภาระให้เพศแม่ฝ่ายเดียว

สำหรับประเทศไทย เสนอให้มีการปรับปรุงเงื่อนไขการลา 15 วัน ซึ่งปัจจุบันให้สิทธิลาได้เฉพาะกรณีลูกป่วยเนื่องจากการคลอด ซึ่งมักเกิดเฉพาะกรณีเด็กคลอดมาแล้วร่างกายไม่สมบูรณ์ โดยเสนอให้ขยายเป็นสิทธิการลาเพื่อดูแลลูกป่วย แบบทั่วไปในช่วงที่ลูกยังเล็ก (อายุ 1-2 ปี) ซึ่งจะเกิดประโยชน์และใช้งานได้จริงมากกว่า

ข้อเสนอแนะด้านสวัสดิการประกันสังคมและการช่วยเหลือทางการเงิน ในประเด็นของประกันสังคม คุณศิริขวัญมองว่าเงินทดแทนการขาดรายได้ที่ให้ 50% ของฐานเงินเดือนขั้นต่ำ 15,000 บาทนั้นไม่เพียงพออีกต่อไป ควรมีการปรับเพิ่มอัตราการจ่าย เช่น ประเทศญี่ปุ่นที่จ่ายให้ 67% หรือขยายเพดานฐานเงินเดือนที่ใช้คำนวณให้เป็น 18,000 หรือ 20,000 บาท เพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น อีกทั้งควรปลดล็อกข้อจำกัดของประกันสังคมที่จำกัดสิทธิการเบิกจ่ายไว้เพียงแค่ 2 ท้อง โดยควรให้สิทธิครอบคลุมมากกว่านี้ หากประเทศต้องการสนับสนุนให้ประชากรมีบุตรเพิ่มขึ้น ตัวเธอเองมีลูก 4 คนก็ไม่ได้รับสิทธิทั้งหมด และยังมีการพูดถึงนโยบายสนับสนุนให้เงินอุดหนุนคุณแม่หลังคลอดเป็นเวลาอย่างน้อย 1 ปีเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย

สำหรับต้นทุนแฝงของคนเป็นแม่ เช่น อุปกรณ์ปั๊มนมและกระเป๋ากึ่งความเย็นที่มีราคาแพงระดับหลักหมื่น จนแม่บางคนต้องหาซื้อเครื่องมือสองมาดัดแปลงสายใช้เอง การปั๊มนมในแต่ละครั้งต้องใช้เวลาประมาณ 20-30 นาที ซึ่งปัจจุบันแม่จำนวนมากต้องไปนั่งปั๊มนมในห้องน้ำเพราะไม่มีพื้นที่ส่วนตัว และไม่สะดวกใจที่จะปั๊มนมในพื้นที่เปิดโล่งที่มีคนเดินผ่านไปมา จึงเรียกร้องให้สถานที่ทำงานหรือโรงงานต่างๆ จัดทำ มุมสำหรับปั๊มนมที่มีความพร้อม ไปจนถึงการสนับสนุนให้มีพื้นที่สำหรับฝากเลี้ยงเด็ก ภายในโรงงานหรือนิคมอุตสาหกรรม เพื่อให้แม่สามารถพาลูกเดินทางออกจากบ้านมาด้วยกัน นำลูกไปฝากเลี้ยงไว้ใกล้ๆ และสามารถแวะไปดูลูกได้ในช่วงพักกลางวัน

ชีวิตและอนาคตความก้าวหน้าในการทำงานของคนเป็นแม่ ควรจะต้องสามารถดำเนินควบคู่ไปพร้อมกับการเจริญเติบโตของลูกได้ โดยไม่จำเป็นต้องเลือกอย่างใดอย่างหนึ่ง และตั้งใจที่จะใช้ทุกเวทีในการผลักดันสิทธิความเป็นมารดาในระบบแรงงานให้เกิดขึ้นจริง

ช่วงที่ 2

ในการผลักดันนโยบายด้านสิทธิแรงงานของมารดานั้น หัวใจสำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ คือความเข้มแข็งของภาคประชาชน ที่จะต้องช่วยกันสะท้อนปัญหาต่างๆ ส่งต่อไปยังรัฐสภา เพื่อให้คณะกรรมการสิทธิฯ รับฟังเสียงของประชาชนและนำไปสู่การพิจารณาแก้ไขกฎหมายอย่างเป็นรูปธรรม

โดยนอกจากประเด็นเรื่องสิทธิการลาคลอดและการแก้ไขเงื่อนไขของประกันสังคมแล้ว สิ่งที่สำคัญและท้าทายมากที่สุดคือการคุ้มครองรายได้หลังคลอดของมารดา ซึ่งแม้จะเป็นเรื่องยาก แต่หากประเทศไทยสามารถผลักดันนโยบายให้ไปถึงจุดนั้นได้ ก็จะเป็นความก้าวหน้าครั้งสำคัญของประเทศ

นอกจากมิติเรื่องสิทธิของมารดาแล้ว จุดยืนของพรรคประชาธิปัตย์ ได้ให้ความสำคัญกับการดูแลแรงงานอย่างครอบคลุม โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานรูปแบบใหม่ เช่น กลุ่มไรเดอร์และแรงงานแพลตฟอร์มต่างๆ ซึ่งในปัจจุบันพบว่า สัญญาการจ้างงานผ่านแพลตฟอร์มเหล่านี้ยังเป็นปัญหาและขาดความเป็นธรรมต่อสังคม เนื่องจากมีลักษณะเป็นสัญญาที่ผูกมัดหรือเอื้อประโยชน์เพียงฝ่ายเดียว เนื่องจากเรื่องนี้เป็นประเด็นใหม่ที่ส่งผลกระทบในวงกว้าง ทางพรรคจึงกำลังดำเนินการศึกษาและผลักดันให้มีการแก้ไขกฎหมายเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานที่เปลี่ยนไป โดยขอให้ประชาชนรอตติดตามความคืบหน้าต่อไปว่าจะสามารถสร้างกลไกเพื่อคุ้มครองแรงงานกลุ่มนี้ได้ในระดับใด

คุณมนัส โกศล ประธานสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย

ช่วงที่ 1

ปัญหาของการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานในประเทศไทยที่มักจะทำแบบแยกส่วนและแก้ไขไม่สุด ยกตัวอย่างประเด็นสิทธิสตรีเรื่องการลาคลอดว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานมักจะคุ้มครองเฉพาะกลุ่ม แทนที่จะคุ้มครองผู้หญิงทุกคนในฐานะประชาชนคนหนึ่ง ซึ่งการแก้ไขกฎหมายแบบทีละฉบับหรือเป็นกรณีๆ ไปนั้น ทำให้เกิดปัญหาความไม่สอดคล้องกัน เช่น การแก้กฎหมายให้ลูกจ้างลาคลอดได้ 120 วัน แต่กฎหมายประกันสังคมยังไม่ถูกแก้ไขตาม ทำให้ลูกจ้างได้รับเงินชดเชยเพียง 60 วัน จึงเสนอว่า หากจะผลักดันเรื่องแรงงานในสภาผู้แทนราษฎร ควรต้องดึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาแบบองค์รวม เนื่องจากปัจจุบันมีกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานถึง 78 ฉบับ ซึ่งให้การคุ้มครองและมีค่านิยามที่แตกต่างกันอย่างมาก การแก้ไขกฎหมายสวัสดิการต่างๆ ควรต้องทำไปพร้อมกันทั้งระบบเพื่อความเท่าเทียม

ต่อมาเล่าถึงประสบการณ์ในอดีตสมัยรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ที่ขบวนการแรงงานได้รวบรวมรายชื่อกว่า 12,000 ชื่อเพื่อเสนอกฎหมาย แต่กลับไม่ได้รับการรับรองเนื่องจากติดเงื่อนไขการเป็นกฎหมายการเงิน อย่างไรก็ตาม ผ่านกระบวนการต่อรองและการตั้งคณะทำงานร่วม 3 ฝ่าย ในที่สุดข้อเรียกร้องดังกล่าวก็ถูกนำไปปรับเป็นร่างของรัฐบาล และประสบความสำเร็จในการผลักดันค่าชดเชย 400 วันได้สำเร็จ สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นว่าการขับเคลื่อนกฎหมายต้องอาศัยการเจรจาต่อรองร่วมด้วย

ในส่วนของวิสัยทัศน์ด้านแรงงานในอนาคต เน้นย้ำว่า แรงงานทุกกลุ่มไม่ว่าจะเป็นแรงงานบนแพลตฟอร์ม AI หรือแรงงานภาคการเกษตร ล้วนถือเป็นคนทำงาน ที่ควรได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน โดยได้เปรียบเทียบกับระบบประกันสังคมในต่างประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งไม่มีการจำกัดเพดานรายได้สูงสุดในการสมทบเข้ากองทุน ทำให้กองทุนมีขนาดใหญ่และสามารถจัดสวัสดิการได้ดีกว่าของไทย จึงเสนอแนะให้เครือข่ายองค์กรแรงงานกว่า 10 ภาคร่วมกันหารือเพื่อผลักดันกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับเดียว หรือประมวลกฎหมายแรงงานที่เขียนให้สั้น กระชับ และบังคับใช้ดูแลแรงงานทุกคนเหมือนกันหมด

แทนที่จะมีกฎหมายหลายฉบับที่ยุ่งยาก ยกตัวอย่างความสำเร็จในอดีตที่คุณมนัสเคยเข้าไปช่วยผลักดันแก้ไขกฎหมายในปี 2561 จนทำให้พนักงานราชการกว่า 700,000 คน ได้รับสิทธิเข้าสู่กองทุนเงินทดแทนเมื่อเจ็บป่วยจากอุบัติเหตุในการทำงาน ซึ่งแต่เดิมเบิกไม่ได้เลย สภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบันได้เปลี่ยนไปมาก โรงงานหลายแห่งปิดตัวลงและมีแรงงานต่างชาติเข้ามาแทนที่ ซึ่งรัฐไทยจะต้องเตรียมพร้อมรับมือ โดยเฉพาะการเข้าร่วมเป็นสมาชิก OECD ที่จะมีมาตรการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เข้มงวด หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามก็จะถูกคว่ำบาตร ในทันทีเพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง เสนอให้ เปลี่ยนการเรียกกลุ่มคนเหล่านี้จากแรงงาน เป็นคำว่าคนทำงาน และเน้นย้ำถึงความสำคัญของการขับเคลื่อนระบบประกันสังคม มาตรา 40 โดยเสนอให้ปรับปรุงเหลือเพียงช่องทางเดียว เนื่องจากเป็นมาตราที่มีประโยชน์มาก และมีสิทธิประโยชน์ที่เหนือกว่าระบบบัตรทองในหลายจุด เช่น การมีเงินทดแทนการขาดรายได้เมื่อต้องนอนโรงพยาบาล ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของคนทำงานได้อย่างแท้จริง

ปัจจุบันร่างกฎหมายคุ้มครองแรงงานและร่างกฎหมายประกันสังคมกำลังอยู่ในขั้นตอนต่างๆ ของสภา ทั้งจากพรรคประชาชน พรรคเพื่อไทย และของรัฐบาล ซึ่งบทเรียนที่สำคัญที่สุดคือ การขับเคลื่อนงานแรงงาน ต้องทำแบบต่อจิ๊กซอว์ สานต่อเจตนารมณ์กันไปเรื่อยๆ โดยยกตัวอย่างความสำเร็จของการเรียกร้องเงินสงเคราะห์บุตร ที่เริ่มต้นขอไป 1,200 บาท และแม้จะถูกต่อรองเหลือ 800 บาทในอดีต แต่ในปัจจุบันก็สามารถขยับขึ้นมาเป็น 1,000 บาทได้ ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นผลงานที่เกิดจากการผลักดันอย่างต่อเนื่องของพี่น้องขบวนการแรงงาน

ช่วงที่ 2

สถานการณ์การทำงานในปัจจุบันที่มีรูปแบบใหม่ๆ เกิดขึ้นอย่างหลากหลาย ซึ่งแตกต่างจากในอดีตที่การทำงานมักจะเป็นการทำงานในโรงงานอย่างชัดเจน ปัจจุบันรูปแบบการทำงานได้เปลี่ยนไปอยู่นอกระบบมากขึ้น ส่งผลให้เกิดปัญหาการทำงานที่ไม่เป็นธรรมตามมา จึงมีข้อเสนอไปยังสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และกระทรวงแรงงาน ให้ช่วยกันบรรจุประเด็นปัญหาของแรงงานกลุ่มนี้เข้าไปพิจารณาเพื่อหาทางช่วยเหลือและให้การคุ้มครอง เช่น ปัญหาของแรงงานบนแพลตฟอร์มและการทำสัญญาที่เสียเปรียบหรือเป็นสัญญาผูกมัดฝ่ายเดียว

ช่วงท้ายคุณมนัสได้เชิญชวนผู้เข้าร่วมเสวนา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมมาตรา 33, 39 และ 40 ให้ความสำคัญกับการเลือกตั้งคณะกรรมการประกันสังคม มีการแจ้งกำหนดการสำคัญว่า วันสิ้นสุดการลงทะเบียนเพื่อใช้สิทธิเลือกตั้งคือวันที่ 15 และจะมีการจัดการเลือกตั้งขึ้นในวันที่ 27 กันยายน ในขณะนี้ มีผู้ประกันตนมาลงทะเบียนเพื่อใช้สิทธิเพียงประมาณ 900,000 กว่าคน และมีฝ่ายนายจ้างลงทะเบียนเพียงประมาณ 8,000 คนเท่านั้น ซึ่งถือเป็นตัวเลขที่น้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนผู้ที่มีสิทธิทั้งหมด จึงเน้นย้ำให้พี่น้องผู้ใช้แรงงานรีบดำเนินการลงทะเบียนก่อนวันที่ 15 และขอให้พิจารณาเลือกทีมผู้แทนที่มองว่าจะสามารถเข้าไปทำประโยชน์และผลักดันสิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้กับผู้ประกันตนได้มากขึ้น

กล่าวปิดและสรุปกิจกรรม โดย คุณสุเพ็ญศรี พึ่งโคกสูง มูลนิธิส่งเสริมความเสมอภาคทางสังคม

เรื่องของสิทธิแรงงานหญิงหรือสิทธิความเป็นมารดานั้น ไม่ใช่เพียงแค่เรื่องของเพศหญิงหรือเพศชายเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมไปถึงกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQ+) ด้วย ปัญหาอัตราการเกิดที่ลดลง ซึ่งเป็นผลพวงมาจากความรุนแรงในครอบครัวและรายได้ที่ลดลง รวมถึงปัญหาพัฒนาการของเด็กเกิดใหม่ราว 400,000 คน ที่พบภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ ออทิสติก หรือความพิการ ซึ่งได้เสนอแนะให้อาจารย์กิริยา นักเศรษฐศาสตร์เข้าไปศึกษาเรื่องนี้เพิ่มเติม ต่อมา คุณสุเพ็ญศรีได้เล่าถึงประสบการณ์ในอดีตตอนก่อตั้งสหภาพแรงงาน โดยยกคำกล่าวของอาจารย์คณะเศรษฐศาสตร์ที่ระบุว่า นายทุนต่างชาติที่เข้ามาลงทุนผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในไทย แม้จะผลิตชิ้นส่วนเสียถึง 99 ชิ้นและใช้ได้เพียง 1 ชิ้น ก็ยังคงได้กำไร ซึ่งข้อมูลงานวิจัยทางเศรษฐศาสตร์เหล่านี้ถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างบรรลุผลสำเร็จ พร้อมกันนี้ ยังได้ชื่นชมนายจ้างที่มีวิสัยทัศน์ในการมองเรื่องเศรษฐกิจควบคู่ไปกับสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นหลักการที่อารยประเทศให้ความสำคัญ

ในด้านการทำงานในสภาผู้แทนราษฎร มองว่าปัจจุบัน สส. มีความรู้ ประสบการณ์ และมีฝ่ายวิชาการคอยสนับสนุน ซึ่งถือเป็นเรื่องที่ดี แม้จะเสียดายที่ตัวแทนภาคแรงงานบางคน ไม่ได้รับการเลือกตั้ง ที่หากได้เข้าสภาก็จะสามารถอธิบายถึงความยากลำบากของความเป็นแม่ได้อย่างดี หรือคนที่แม้จะไม่ได้ลงสมัครแต่ก็ได้เข้ามาเป็นคณะทำงานของฝ่ายรัฐบาล อย่างไรก็ดี ตัวอย่างประสบการณ์จริงในชั้นกรรมาธิการ เมื่อมีการหารือเรื่องการแก้ไขกฎหมายอาญาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ แล้วมี สส. ให้ช่วยยกตัวอย่างรูปธรรม คุณสุเพ็ญศรีจึงได้ยกกรณีตัวอย่างของอดีต สส. ที่เคยตกเป็นข่าวในสื่อโซเชียลเรื่องการนั่งในลักษณะที่ไม่เหมาะสม เพื่ออธิบายเรื่องการคุกคามทางเพศให้เห็นภาพที่ชัดเจน

คุณสุเพ็ญศรียังเน้นย้ำถึงยุทธศาสตร์ในการผลักดันกฎหมาย โดยระบุว่าโครงการและการณรงค์เรื่องนี้ต้องทำอย่างต่อเนื่องและอาจใช้เวลามากกว่าหนึ่งปี เนื่องจากความไม่แน่นอนในการนำกฎหมายเข้าสู่สภา การผลักดันกฎหมายประกันสังคมหรือกฎหมายแรงงานเข้าสู่สภานั้น ต้องอาศัยผู้สนับสนุนจำนวนมาก และเรียกร้องให้ สส. ทั้งฝ่ายค้านและรัฐบาลแต่งตั้งเครือข่ายแรงงานเข้าไปเป็นกรรมาธิการ เพราะนอกจากจะช่วยส่งเสียงเรียกร้องแล้ว ยังสามารถช่วยเจรจาต่อรอง ให้ สส. เห็นความสำคัญและช่วยโหวตสนับสนุนกฎหมายได้ โดยได้ยกตัวอย่าง สส. ฝ่ายรัฐบาลที่ยอมยกมือโหวตสนับสนุนข้อเสนอของฝ่ายค้านในเรื่องที่เป็นประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหากเป็นข้อเสนอที่ดี ไม่ว่าฟากฝั่งทางการเมืองใดก็ควรให้การสนับสนุน

ผู้สรุปบันทึกการเสวนาวิชาการ นายธณัฐพล ฉายรัตน์

ตรวจทานและเรียบเรียงโดย นายบัณฑิต แป้นวิเศษ



